

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТА ТРУДА ТРУДА: ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

The article offers approaches to an estimation of efficiency of state payment regulation in the republic of Belarus. In particular, there are allocated two basic directions of its. The first direction assumes an estimation of the mechanism, which regulate a payment from the point of view of its potential efficiency. It is presented by following components: an estimation of strategy and a policy of a payment, an estimation of level of the state guarantees in a payment, an estimation of standard-legal maintenance of the payment organization. The second direction defines an actual system effectiveness of a payment in the republic based on analyzing results of statistical indicators. They characterize level, dynamics and differentiation of wages, and also efficiency of labour potential using.

Введение. Вопросам совершенствования управления оплатой труда посвящены многочисленные работы как отечественных, так и зарубежных исследователей (А. С. Головачева, В. Г. Локтева, С.Н. Лебедевой, Б. Г. Мазмановой, А. П. Моровой, Р. О. Одегова, Е. С. Русак, В. И. Тарасевич, А. А. Федченко, С. В. Шевченко, П. Чингоса, Р. Хендерсона, Р. Дж. Эренберга, Р. Яковлева и др.). В работах этих авторов рассмотрен широкий спектр вопросов, касающихся организации и регулирования оплаты труда. Вместе с тем вопросы методологии и методики оценки эффективности государственного регулирования оплаты труда в литературе рассмотрены недостаточно. Так, в экономической литературе предлагаются либо общие подходы к оценке эффективности регулирования экономики, не отражающие специфики функционирования социально-трудовой сферы, либо подходы, базирующиеся на ретроспективном анализе изменения различных статистических показателей-индикаторов, не позволяющие сделать выводы о потенциальной эффективности системы мер по регулированию оплаты труда. В этой связи существует необходимость разработки методологии и методики комплексной оценки эффективности регулирования оплаты, обеспечивающей возможность своевременного выявления основных проблем в оплате труда и определения системы мер по их разрешению.

Основная часть. Под регулированием оплаты труда понимается процесс внесения посредством нормативных актов, принимаемых на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями между работодателями и работниками, изменений в условиях и организации заработной платы, которые обеспечивают выполнение заработной платой своих экономических функций в принятой обществом экономической модели и способствуют развитию трудовых отношений и экономики в целом.

Нормативно-правовое регулирование оплаты труда осуществляется на трех уровнях: государственный, отраслевой, локальный. При этом определяющим является государственное

регулирование оплаты труда. Степень вмешательства государства в регулирование трудовых отношений определяет границы и возможности отраслевого и локального регулирования оплаты труда. Степень такого участия различается по странам, в основе различий лежат социальные, политические и экономические факторы, законодательные традиции. Во многом степень участия государства в принятии решений в области оплаты труда зависит от траектории предшествующего развития страны, и, как свидетельствует мировой опыт, она возрастает в периоды кризисов и трансформаций в экономике и обществе.

В Республике Беларусь наблюдается высокая степень вмешательства государства в регулирование социально-трудовых отношений, в том числе вопросов оплаты труда. Объективная необходимость государственного регулирования заработной платы в республике предопределяется следующими обстоятельствами: 1) изменением объема и стоимости жизненных средств (предметов потребления и услуг), направляемых на оплату труда наемных работников, вследствие изменения результатов экономической деятельности; 2) необходимостью перераспределения средств, направляемых в обществе на оплату труда, в пользу тех или иных групп работающих; 3) необходимостью обеспечения рационального распределения трудовых ресурсов по сферам производства и регионам; 4) необходимостью поддержания покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; 5) необходимостью формирования более эффективного механизма связи размеров заработной платы работников с результатами труда; 6) необходимостью устранения недостатков, вызванных неполным отражением в условиях оплаты труда ее экономического содержания.

Вместе с тем сегодня отечественными учеными и практиками отмечается неэффективность государственного регулирования оплаты труда в республике, отрицательно сказывающаяся на результатах функционирования национальной экономики. Однако встречающиеся

в экономической литературе и периодических изданиях оценки эффективности государственного вмешательства в сферу оплаты труда представляются нам фрагментарными, не позволяющими определить основные моменты, требующие регулирования, и выработать систему соответствующих мер.

Изучение научной литературы позволило выделить два основных подхода к оценке эффективности государственного регулирования заработной платы. Первый подход заключается в использовании общих принципов оценки эффективности регулирования экономики. Так, Пелих С. А. выделяет следующие составляющие такой оценки: экономическая эффективность, социальная эффективность и адаптационная эффективность [1, С. 26–27]. Можно согласиться с целесообразностью выделения указанных составляющих при оценке эффективности регулирования оплаты труда. Однако в этом случае необходимо обоснование системы критериев эффективности, соответствующих каждому элементу оценки и отражающих при этом специфику социально-трудовых отношений.

Другой подход заключается в выполнении оценки на основе анализа изменения различных статистических показателей-индикаторов. Авторами, придерживающимися этого подхода, как правило, предлагается система показателей, сгруппированных по различным направлениям. Например, Будаев Т. Б. предлагает выделять группы показателей, отражающих выполнение заработной платой ее основных функций (воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей) [2, С. 87–99]. Этот подход, безусловно, заслуживает внимания. Вместе с тем, позволяя дать оценку фактической эффективности регулирования оплаты труда, он не дает возможности сделать выводы о потенциальной эффективности мер по государственному регулированию оплаты труда. Однако именно этот подход в основном и применяется на практике. Специалистами используются различные показатели (в основном получаемые органами государственной статистики), которые, на наш взгляд, не обеспечивают получение комплексной оценки эффективности регулирования оплаты труда и, соответственно, не дают возможности своевременного обоснования и реализации необходимых мер по улучшению ситуации в сфере платы труда.

В этой связи существует необходимость разработки методологии и методики комплексной оценки эффективности регулирования оплаты труда. Предлагаемая нами концепция комплексной оценки основана на рассмотренных выше подходах и предполагает наличие двух направлений оценки.

Первое направление предполагает оценку механизма регулирования оплаты труда с точки зрения его потенциальной эффективности. Это

направление представлено следующими составляющими: оценка стратегии и политики государства в области оплаты труда, мер по их реализации; оценка уровня государственных гарантий в оплате труда; оценка нормативно-правового обеспечения организации оплаты труда. Остановимся на содержании отдельных элементов оценки по этому направлению.

1. *Стратегия и политика государства в области оплаты труда* представлены в следующих программных документах:

– Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь № 525 от 26 сентября 1995 г.;

– Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2020 г.;

– Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2005–2010 гг.

Оценка стратегии и политики оплаты труда базируется на результатах анализа последовательности и непротиворечивости перечисленных программных документов в части отражения вопросов регулирования оплаты труда и мер по их реализации с точки зрения соответствия их имеющемуся социально-экономическому контексту и мировым тенденциям развития систем оплаты труда.

2. *Государственные гарантии в области оплаты труда* закреплены в статье 56 Трудового Кодекса Республики Беларусь. К ним относятся: 1) величина минимальной заработной платы; 2) величина размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы; 3) республиканские тарифы оплаты труда, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями; 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных; 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы; 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов; 7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; 8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Оценка уровня гарантий в оплате труда основывается на результатах анализа, выполняемого по следующим позициям:

– анализ общего соответствия системы гарантий в оплате труда европейским стандартам;

– анализ соотношения величины минимальной заработной платы (МЗП) с бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом, средней заработной платой (с учетом рекомендаций МОТ и положений стандартов Евросоюза);

– оценка соответствия уровня минимальной заработной платы достигнутому уровню производительности труда;

– анализ уровня тарифной ставки первого разряда и республиканских тарифов оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (с учетом рекомендаций МОТ);

– анализ уровня доплат компенсирующего характера за работу в условиях, отличающихся от нормативных (с точки зрения выполнения производственной функции заработной платы);

– анализ порядка и периодичности индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен (с учетом зарубежного опыта).

3. Нормативно-правовое обеспечение организации оплаты труда. Помимо установления гарантий в оплате труда государство регламентирует следующие вопросы, связанные с организацией оплаты труда на уровне субъектов хозяйствования: 1) обязательное применение Единой тарифной сетки для определения размеров оплаты труда наемных работников предприятий всех отраслей экономики независимо от формы собственности; 2) величину тарифной ставки первого разряда и порядок ее повышения в зависимости от эффективности хозяйствования; 3) ограничения по отнесению выплат по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, доплатам, надбавкам и премиям на затраты по производству и реализации продукции (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении; 4) соотношения средней заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главных специалистов со средней заработной платой по предприятию в целом; 5) ограничения по использованию прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, на потребление работников; 6) порядок индексации заработной платы работников с учетом роста потребительских цен; 7) порядок налогообложения юридических и физических лиц.

Эффективность перечисленных мер государственного регулирования оплаты труда целесообразно оценивать через призму их реализации на уровне субъектов хозяйствования, то есть через потенциальное воздействие на организацию заработной платы, которая, как известно, представляет собой совокупность следующих взаимосвязанных составляющих частей: нормирование труда; тарифное нормирование труда; формы и системы оплаты труда; доплаты и надбавки; системы премирования. В этой связи интерес представляет сопоставление предназначения каждой составляющей органи-

зации оплаты труда с той ролью, которую она выполняет в системе оплаты труда.

Второе направление оценки связано с определением фактической эффективности системы оплаты труда в республике на основании анализа двух представленных ниже блоков показателей-индикаторов.

1. Анализ показателей уровня, динамики и дифференциации заработной платы базируется на использовании системы различных показателей (уровневых, структурных, относительных и др.), рассчитанных не только на основе традиционного статистического показателя среднемесячной начисленной заработной платы работников гражданских организаций, но и на базе таких показателей, как среднемесячная заработная плата наемных работников, покупательная способность заработной платы, реальная заработная плата, реальные трудовые издержки. Исследование динамики перечисленных показателей предполагается в контексте с изучением изменения основных макроэкономических показателей.

2. Анализ эффективности использования трудового потенциала предполагает изучение показателей, которые условно могут быть сгруппированы следующим образом: 1) показатели качества рабочей силы; 2) показатели мобильности рабочей силы; 3) показатели использования рабочего времени; 4) показатели материально-технической оснащенности труда; 5) показатели производительности труда.

Система показателей-индикаторов в нашей концепции представлена лишь в самом общем виде. В дальнейшем при разработке методики оценки предполагается обоснование конкретных показателей, включаемых в систему, а также определение методологии их расчета, поскольку значительная часть предварительно предусмотренных нами показателей официальной статистикой не рассчитывается.

Заключение. Представленная в общих чертах концепция оценки эффективности государственного регулирования оплаты труда нуждается в доработке, после чего на ее основе предполагается формирование соответствующей методики, которая может быть использована в системе мониторинга социально-трудовой сферы, проводимого НИИ труда с 1996 г. и нуждающегося сегодня в обновлении и развитии применяемых методов анализа.

Литература

1. Государственное регулирование переходной экономики / С. А. Пелих [и др.]; Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск: Право и экономика, 2008 – 490 с.

2. Будаев, Т. Б. Механизм государственного регулирования оплаты труда в РФ: дис. ... канд. экон. наук: 08 00 05 / Т. Б. Будаев. – М., 2004. – 185 л.